

福建省基层监狱人民警察工作满意度研究——以 PT 监狱为例

元佳珺

指导教师 李明欢 教授

厦 门 大 学

学校编码：10384

学 号：14520071152403

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

UDC\_\_\_\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

福建省基层监狱人民警察工作满意度研究  
——以 PT 监狱为例

The Research on Job Satisfaction about the grassroots of Prison  
Policemen in Fujian Province  
——Cased by PT Prison

元佳珺

指导教师姓名：李明欢教授

专 业 名 称：人口社会学

论文提交日期：2010 年 5 月

论文答辩时间：2010 年 6 月

学位授予日期：2010 年 月

答辩委员会主席：\_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2010 年 5 月

厦门大学博硕士论文摘要库

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（        ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于        年        月        日解密，解密后适用上述授权。

（        ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年        月        日

## 内容摘要

本文采用结构式访谈与问卷调查相结合的方法,以赫兹伯格的双因素理论作为研究框架,对福建省基层监狱人民警察的工作满意度状况及其影响因素进行调查,同时以工作满意度作为切入点探索性地展现基层监狱人民警察群体目前的工作现状。

研究结果表明:(1)基层监狱人民警察的工作满意度低于平均水平,同时在双因素理论的十六个因素中,使基层监狱人民警察最满意的因素是同事间的关系和与下级的关系,使基层监狱人民警察最不满意的因素是工作环境。

(2)赫兹伯格的双因素理论并不完全适用于基层监狱人民警察群体,存在着因素划分和排列顺序上的区别。

(3)年龄、工资与基层监狱人民警察的工作满意度之间呈U型关系。

(4)警衔与基层监狱人民警察工作满意度之间,除在警员(见习)和二司级别上存在例外,基本呈正相关关系。

(5)工作类型对基层监狱人民警察的工作满意度影响显著,而其它个体变量,如婚姻状况、文化程度、工龄、父母户籍所在地等未对基层监狱人民警察的工作满意度产生显著影响。

(6)基层监狱人民警察的工作现状是工作时间很长,家庭支持度略低于平均水平,心理健康状况不容乐观,同时工作时间长度、家庭支持度、心理健康状况都与工作满意度之间呈正相关关系。

由于其职业的特殊性和工作性质的独特性,监狱人民警察是一个具有很高工作风险和工作压力的职业,尤其是处于监狱基层的人民警察,本调查发现他们在工作中面临很大的压力和困难。因此,本研究以赫兹伯格的双因素理论作为理论框架对基层监狱人民警察的工作满意度进行调查研究,具有重要意义,它在一定程度上填补了基层监狱人民警察工作满意度研究的缺失,丰富了不同职业不同背景下关于工作满意度研究的成果,较全面地反映了基层监狱人民警察的工作现状。本研究不仅为根据他们的实际状况,更好地提高其工作积极性,改善其工作现状提供了详实的数据,而且提出了建设性的意见和建议。

**关键词:** 工作满意度; 基层监狱警察; 双因素理论

## Abstract

The research is about the Job Satisfaction and influence factors of Prison Policemen in Fujian province, which used structured interview and questionnaires as tools and combination with the Two Factor Theory by Herzberg as research framework; as the result, based on the Job satisfaction situation of Prison Policemen to explore the current work status of prison policemen.

The results are as follows:

- (1) The degree of job Satisfaction of prison policemen is lower than the medium level. The most satisfied factor is the relationship among the colleagues and the relationship with juniors, while the most unsatisfied factor is the working environment.
- (2) The Two Factor Theory by Herzberg doesn't completely applicable to the grassroots of prison policemen, and there are some differences in the order and division of factors.
- (3) The trend of job satisfaction degree of prison policemen is like "U" with age and wage rising.
- (4) Except the trainees rank and junior two rank, The relationship between the job satisfaction degree of prison policemen and the rank of prison policeman is positive correlation.
- (5) Type of work of the prison policemen have a significant effect on job satisfaction, while the other individual factors such as marriage, education, serving time, registered permanent residences of parents don't have a significant impact on job satisfaction.
- (6) There are some problems in the work status of prison policemen, for example: the work time of prison policemen is too long; the family support of prison policemen is lower than the average level; the mental health in prison policemen is poor. The job satisfaction degree of prison policemen and the work time, the family support, the mental health of prison policeman is positive correlation.

Because of its professional nature of the special and unique nature of the work, the job of Prison Police has very high risks at work and is a pressure job. Especial the ones who are work in grassroots of Prison, and they work under great pressure in the face and difficulties. Therefore, this research which used Herzberg's two-factor theory as the theoretical framework to the job satisfaction of primary Prison Police is significant. In this research, to some extent filled the lack of job satisfaction in grassroots of Prison Police and enrich the context of different occupations in different studies on the outcome of job satisfaction, then more comprehensively reflect the work status of the grassroots of Prison Police. This study not only based on their actual situation, better to increase enthusiasm of their work, provides a detailed data to improve their job situation and made constructive comments and suggestions.

**Key Words:** Job Satisfaction; The Grassroots of Prison Policemen; Two Factor Theory

## 目 录

<b>第一章 研究缘起 .....</b>	<b>1</b>
一、引言 .....	1
二、研究背景 .....	2
三、研究意义 .....	3
<b>第二章 监狱人民警察工作满意度研究的文献回顾 .....</b>	<b>6</b>
一、关于工作满意度的文献回顾 .....	6
二、关于监狱人民警察群体的实证研究 .....	10
三、关于监狱人民警察工作满意度的研究 .....	12
<b>第三章 工作满意度研究思路设计 .....</b>	<b>14</b>
一、研究理论框架分析和研究目的 .....	14
二、研究假设 .....	17
三、研究对象：PT 监狱的具体情况介绍 .....	18
四、研究工具 .....	19
五、研究方法 .....	20
<b>第四章 基层监狱人民警察工作满意度的研究结果及分析 .....</b>	<b>21</b>
一、PT 监狱基层人民警察的基本情况 .....	21
二、双因素理论在基层监狱人民警察工作满意度上的具体选择 .....	22
三、基层监狱人民警察工作满意度状况 .....	23
四、个体变量对工作满意度水平的影响状况及分析 .....	25
<b>第五章 基层监狱人民警察工作现状及与工作满意度关系的分析 .....</b>	<b>34</b>
一、基层监狱人民警察工作时间状况及与工作满意度关系的分析 .....	34
二、基层监狱人民警察的家庭支持状况与工作满意度关系的分析 .....	36
三、基层监狱人民警察的心理健康状况与工作满意度关系的分析 .....	39
四、基层监狱人民警察工作中存在的主要问题和困难 .....	41
<b>第六章 研究结果及讨论 .....</b>	<b>46</b>



一、研究结论 .....	46
二、关于改善基层监狱人民警察工作满意度的参考性意见 .....	48
参考文献 .....	51
附 录.....	53
后 记.....	56

厦门大学博硕

## Contents

<b>Chapter I The Reason of Research .....</b>	<b>1</b>
I 、 Exordium.....	1
II 、 The Backgroud of Research .....	2
III 、 The Aim of Research .....	3
<b>Chapter II Literature Review .....</b>	<b>6</b>
I 、 Literature Review of Job Satisfaction .....	6
II 、 Literature Review of Prison Policemen .....	10
III 、 The Research of Job Satisfaction of Prison Policemen .....	12
<b>Chapter III The Frame and Method of Research .....</b>	<b>14</b>
I 、 The Research Frame and Purpose.....	14
II 、 The Research Assumptions.....	17
III 、 The Research Sample: The introduce of PT Prison .....	18
IV 、 The Research Tool .....	19
V 、 The Research Methods.....	20
<b>Chapter IV Analysis on Job Satisfaction .....</b>	<b>21</b>
I 、 The Situation of PT Prison .....	21
II 、 The Situation of Job Satisfaction in Two Factor Theory .....	22
III 、 The Situation of Job Satisfaction of Prison Policemen .....	23
IV 、 The Influence of Individual Factor to Job Satisfaction .....	25
<b>Chapter V The Work Status of The Grassroots of Prison Policemen and The Relationship between Work Status and Job Satisfaction ..</b>	<b>34</b>
I 、 The Status of work time and The Influence of Work Time to Job Satisfaction .....	34
II 、 The Status of Family Support and The Influence of Family Support to Job Satisfaction .....	36
III 、 The Status of Mental Health and The Influence of Mental Health to Job	

<b>Satisfaction .....</b>	<b>39</b>
<b>IV、 The Problems of Prison Policemen .....</b>	<b>41</b>
<b>Chapter VI Conclusion and Discussion .....</b>	<b>46</b>
<b>I、 Conclusion .....</b>	<b>46</b>
<b>II、 The Advices .....</b>	<b>48</b>
<b>Reference.....</b>	<b>51</b>
<b>Appendix.....</b>	<b>53</b>
<b>Postscript .....</b>	<b>56</b>

厦门大学博硕

## 第一章 研究缘起

### 一、引言

20 世纪末，管理思想的一个巨大变革就是企业管理从“让员工服务于企业利润”转变为“为员工服务”，提出了“以人为本”的理念，因为只有尊重关怀员工，提高员工的工作生活质量，员工才能对企业忠诚和认同，才乐于付出额外的努力，创造更大的价值。因此，现代企业管理开始从“以利益为中心”的激励机制扩展到了“以人为本、高满意度”的双重管理目的（孙建法，2006：7-9）。把员工工作满意度作为企业诊断的一个评价依据是最能体现这种“以人为本”的管理思想的。因为如果企业管理者掌握了员工工作满意度的状况，他一方面可以了解企业在管理中存在哪些问题，能够有的放矢的针对问题及时做出相应的调整，来保证员工工作的积极性和工作效率；另一方面，获得员工工作满意度的调查结果对于管理工作可以起到预先监测的作用，因此工作满意度常常被喻为是诊断组织现状最为重要的“温度计”之一，它作为组织中一种早期警戒的指针，为组织管理决策提供重要的参考依据（张凡迪、刘东莉，2003：153）。同时，工作满意度还是组织和员工之间进行沟通的一项重要途径，它可以让组织的领导层更好地了解员工的需求和心声，从而有针对性的满足员工的需求，更好地发挥其人力资本的能动性价值。因此，对于员工的工作满意度进行研究有着非常重要的实践意义和必要性。

就在这样的背景下，对于工作满意度的研究如同雨后春笋一般，纷纷涌现。据相关研究者估计，截止到 20 世纪 90 年代，对员工工作满意度的相关研究论文超过五千篇，并以每年三百多篇的速度增加（曾明、秦璐，2003：101）。然而，虽然人们对于工作满意度的重视度和关注度增加了，员工工作满意度的研究也得到了一定程度的发展，但是纵观目前的研究，特别是国内对于工作满意度的研究，仍存在一定的局限性。

因为长期以来，虽然许多研究者都从各自不同的层面和角度对工作满意度进行了研究，如有对工作满意度的定义进行研究的，有对工作满意度的构成和影响因素进行研究的，有对工作满意度的测量方法和标准进行研究的，还有从实证层面出发对某些职业（如教师、服务性行业工作人员）进行工作满意度研究的，但

是比较遗憾的是,这些关于工作满意度的研究都较为集中的将目光局限在了公司和企业中,以政府部门和国家机关作为关注点的研究非常少见,直到近几年,国内才有一些研究者把其目光集中到了公务员群体中,但是由于公务员系统是一个非常庞大和复杂的群体,各机关各部门之间由于其职能和权利的不同,其工作人员的工作状况也千差万别,因而将整个公务员群体不加区分的视为一个整体,并将这个整体当作研究对象进行工作满意度研究,其研究结果的准确性和真实性可见一斑。而今天在我国加入 WTO 以及改革开放推进的过程中,在科技不断进步、社会不断发展的浪涛下,我们又急迫的要求对于政府的职能进行转型需要提高其工作效率,因此这就必然牵扯到要发挥政府部门工作人员的主体作用,提高其积极性,因此加大加深对于政府各部门各机关工作人员工作满意度的研究刻不容缓。

监狱人民警察由于其工作场所的封闭性和职业的特殊性,是较难被接近但理应得到关注的一群人,他们的工作现状如何?他们的工作满意度如何?哪些因素影响了他们的工作满意度?需要采取哪些措施来有针对性的提高其工作满意度,提高其工作积极性?对以上问题的思考既构成本研究的出发点,又成为本研究力图回答的一系列问题。

## 二、研究背景

近年来,中国的犯罪问题一直不容乐观,呈现出犯罪数量增加,犯罪性质严重,犯罪类型复杂化、多样化的趋势(曾宪义等,2007),面对这样日益严峻的形势,作为国家刑罚执行机关的监狱承担着巨大的压力和责任,而作为监狱核心力量的监狱人民警察,特别是监狱第一线的基层干警,他们每天必须与罪犯直接面对面接触,必须承担起对罪犯进行思想改造和再社会化的艰巨任务,因此面对数量如此巨大且又复杂化多样化的罪犯群体,使他们对罪犯进行教育改造的工作难度大大提升,同时又因为监狱系统中一直存在警力不足的问题,所以基层监狱人民警察在面临着巨大工作压力的同时也承担着极大的安全风险。

长期以来,基层监狱人民警察在工作中不得不扮演着多重的角色,首先他们要成为教育和改造罪犯的特殊教育者,致力于转变罪犯的犯罪思想意识,矫正其违法犯罪的行为和恶习,引导罪犯进行再社会化,因而他们是特殊的园丁,是重

新塑造罪犯思想的“灵魂工程师”；其次他们也要成为罪犯劳动和监狱生产的组织和管理者。因为在我国监狱改造罪犯的系统工作中，生产劳动是改造罪犯的基本手段和根本途径，所以组织罪犯进行生产劳动并对其进行管理是基层监狱人民警察不得不承担的一项重要任务。因而，在基层监狱人民警察队伍中，常常可以听到“警察难做，罪犯难教”的话，确实从监狱人民警察的工作特性来看，其工作实际上是一种带有创造性、长期性和紧张性的精神劳动，多少批罪犯如流水般的进进出出，但是基层监狱人民警察还是围着“生产和管教的两大现场”转圈，正如他们所自嘲的“警察无期徒刑有期”，再加上又有工作任务重、工作压力大、安全风险大，长期处于超负荷和心理高度紧张状况下的特点，试想在这样的环境和工作压力下进行工作，长此以往下去，是否会产生严重的问题？因而从监狱人民警察的工作现状出发，倾听他们的心声，了解他们的需求，针对他们的问题进行必要的调整 and 改革显得非常重要，即对基层监狱人民警察群体进行工作满意度的研究十分重要且迫在眉睫。

然而由于基层监狱人民警察工作时间长且不固定，同时其职业又存在着明显的独特性，其工作的对象十分特殊，其工作的场所具有相对的封闭性，所以决定了他们是不太容易接近和被调查的一个群体。因此由于调查对象的困难性，针对监狱人民警察，特别是针对基层监狱人民警察工作满意度的研究基本上处于空白，对该群体进行研究具有充分的必要性和十分重要的意义。

### 三、研究意义

由于工作满意度研究对于组织系统来说具有十分重要的作用，且针对基层监狱人民警察工作满意度的研究又存在真空地带，因此本研究基于双因素理论对其群体进行研究有重要的理论和现实意义。

#### 1、理论意义

工作满意度是组织行为学中一个重要的变量。从 1927 年的霍桑实验开始，学者们就从未间断对工作满意度进行研究。然而本人在维普、CNKI 全文期刊等学位论文网页上进行文献收集时发现，关于监狱人民警察工作满意度的研究非常鲜见，从头到尾只搜索到了一篇关于湖南省狱警工作满意度（段水莲，2007）的

文章，而且在这仅有的一篇文章中也存在着一些问题，如它并没有将机关和基层的监狱人民警察进行区分，只是利用心理学量表经过调查分析得出结论，缺少相应的理论框架，理论与实证结合的不紧密，同时其理论运用的深度和广度也存在不足。因此，本研究以赫兹伯格的双因素理论作为理论框架对基层监狱人民警察的工作满意度进行调查研究，具有一定的学术价值和理论意义，它将在一定程度上填补关于监狱人民警察，特别是基层监狱人民警察工作满意度研究的缺失，丰富不同职业不同背景下关于工作满意度研究的成果，同时可以通过实证研究有效的检验出双因素理论的激励因素和保健因素在研究这样一个极为特殊的群体——监狱人民警察时，是否完全适用并有无存在不同。

## 2、现实意义

在人本主义思想兴起，人力资源管理和组织行为学发展的基础上，关于工作满意度的研究受到了广大学者和研究者的关注和重视，因此其功能也有了较大的发展，现今工作满意度已成为现代企业管理的重要内容和手段，成为诊断组织管理现状最为重要的“温度计”和“地震预测仪”。虽然监狱相对于企业来说，它是一个特殊的政府部门，承担着关押和改造罪犯、维护社会稳定的特殊职能，但是同时作为国家刑罚执行机关它也是一个标准的组织系统，因此了解其基层工作人员，即基层监狱人民警察的工作满意度对于促进监狱自身职能的正常运行和充分发挥其人力资源的价值具有十分重要的意义，其具体表现可以从以下几个层面做进一步的说明。

监狱人民警察队伍是一支默默奉献的队伍，长期以来他们立足于自己的岗位不懈努力，工作于罪犯矫正和改造领域的第一线，为保证社会的稳定和人民群众的安全贡献着自己的光和热；但同时这支特殊的队伍又因其工作性质的封闭性，往往并不为外人所了解。纵观对于工作满意度的研究不难发现，对于监狱人民警察工作满意度的研究存在着缺失，对于他们的工作状况和工作满意度的了解还处于空白，而这是极其不利于监狱这个特殊组织系统的发展和管理的。因为从个人层面上来说，基层监狱干警的工作满意度将直接影响他们的工作积极性、工作效率、集体认同感和个人能力的发挥；而从组织层面上来说，基层监狱干警的工作满意度对于监狱刑罚执行功能的发挥，对于监狱的有效管理和监狱本身的稳定、

和谐有序发展都会产生重大影响；再从更深层次的社会层面来说，基层监狱干警的工作满意度将影响罪犯再社会化和再教育的有效性，进而影响社会稳定与和谐，影响社会发展和进步。因此无论从什么层面上来说，对于基层监狱人民警察工作满意度的研究都具有十分重要的社会现实意义，同时本研究也希望能通过对基层监狱人民警察工作满意度的研究来深入了解基层监狱人民警察的工作现状，为监狱系统从优待警，改善其工作状况并进行相应的改革和调整提供参考和实践依据。



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

廈門大學博碩